

# **PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) CABANG BELMERA MEDAN**

**ASWIN BANCIN**

Dosen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

## **ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dimana apabila kepuasan kerja tersebut masih dirasa kurang oleh para pekerja maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seorang karyawan. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan dan memberikan bentuk kepuasan kerja yang tepat kepada para karyawannya terutama dalam faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *assosiatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan yang berjumlah 212 karyawan. Peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa pertama, kompensasi non finansial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan Ketiga bahwa kompensasi non finansial dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci :** *Kompensasi Non Finansial, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas yang tinggi. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh manajer adalah kepuasan kerja dari karyawan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2013, hal 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya

menguntungkan atau merugikan dirinya tergantung pada persepsi mereka dalam menganggap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menetapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

Brown dan Ghiselli (Sutrisno 2009, hal 79) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja diantaranya adalah kedudukan, pangkat, jaminan finansial, jaminan sosial, dan mutu pengawasan.

Selanjutnya, Mangkunegara (2013, hal 120) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Hal-hal inilah yang kemudian harus diperhatikan oleh perusahaan agar kepuasan kerja karyawan terpenuhi sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Kompensasi non finansial memiliki peranan penting bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mondy (2008, hal.6), kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Bentuk balas jasa dari pihak perusahaan tidak hanya diberikan melalui kompensasi finansial saja, akan tetapi dapat juga melalui kompensasi non finansial yang meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerjanya. Faktor pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan menjadi faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja bagi mereka. Dengan adanya kesesuaian kompensasi yang dianggap layak serta mencukupi kebutuhan hidup, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Salah satu cara lain bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan membuat sebuah sistem pengembangan karir menjadi lebih baik. Menurut Samsudin (2006, hal. 141), pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dan dianggap sebagai perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Pengembangan karir karyawan menjadi jawaban agar karyawan mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan. Selanjutnya persepsi karyawan terhadap pengembangan karirnya akan membawa konsekuensi terhadap kepuasan kerjanya di perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi terhadap pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kompensasi**

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (non-finansial). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Menurut Sutrisno (2009, hal.187), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2009, hal. 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

#### **b. Tujuan pemberian kompensasi**

Menurut Samsudin (2006, hal.188), tujuan dari pemberian kompensasi diantaranya adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan serta menciptakan keseimbangan dan keadilan.

### **c. Jenis- jenis Kompensasi**

Menurut Sunyoto (2013, hal 31) jenis-jenis kompensasi terbagi dua, yaitu :

#### **1) Kompensasi finansial**

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan dan lain-lain yang sejenis dibayarkan oleh organisasi.

#### **2) Kompensasi non finansial**

Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, kafeteria, tempat beribadah, hubungan karyawan dengan rekan sekerja, maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan dan keselamatan kerja.

## **2. Kompensasi Non Finansial**

### **a. Pengertian Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi tidak langsung (*non financial*) adalah kompensasi yang tidak berbentuk uang. Kompensasi tambahan ini diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap karyawannya dalam usaha meningkatkan kesejahteraannya.

Panggabean (Sutrisno, 2009), mengungkapkan bahwa kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Selanjutnya Bangun (2012, hal. 257), mengemukakan kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah kepada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi non finansial**

Bangun (2012, hal.304) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi non finansial diantaranya adalah

- 1) Kebijakan organisasional,
- 2) Manajer yang berkualitas
- 3) Rekan kerja
- 4) Waktu yang fleksibel
- 5) Pembagian pekerjaan.

### **c. Indikator Kompensasi Non Finansial**

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldman (Retnowati dan Widia, 2012, hal. 47), terdapat lima dimensi dari kompensasi non finansial diantaranya adalah

- 1) Variasi keterampilan
- 2) Identitas tugas

- 3) Signifikansi tugas
- 4) Otonomi
- 5) Umpan balik.

### **3. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pada umumnya, perusahaan yang berkualitas selalu berupaya untuk menciptakan jenjang karir yang jelas sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi dari karyawan demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima. Pengembangan karir sangat penting artinya bagi peningkatan kualitas dan pekerjaan melalui peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi.

Mondy (2008, hal. 5) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan.

Menurut Bangun (2012, hal. 225), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penajagan, dan pematapan karir seseorang untuk mempermudah pencapaian tujuan karir di masa akan datang.

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan utama pengembangan karir adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk tujuan organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Samsudin (2006, hal 149) mengungkapkan bahwa pada dasarnya pengembangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

#### **c. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Bernardin (Nugroho dan Kunartinah, 2012), ada dua dimensi pengukuran terhadap pengembangan karir, yaitu *Pertama*, pengembangan karir organisasional, yang meliputi informasi karir dan program karir, peluang pelatihan dan pengembangan dan *Kedua*, pengembangan karir individual, yang meliputi mencari informasi karir dan rencana karir, membangun tujuan dan pengembangan karir, minat keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

### **4. Kepuasan kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Organisasi merupakan wadah atau tempat orang-orang melaksanakan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi.

Menurut Rivai (2009, hal. 856) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

#### **b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang dijelaskan oleh Brown dan Ghisselli (Sutrisno, 2009 hal 79) bahwa terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan sosial, serta mutu pengawasan

#### **c. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2012, hal.120) mengungkapkan bahwa teori-teori dari kepuasan kerja adalah Teori keseimbangan (*Equal Theory*), Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*), Teori Pengharapan (*Ecpentacy Theory*), dan Teori Dua Faktor (*Herzberg's Two Factor Theory*).

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Perusahaan harus memperhatikan beberapa indikator penting yang kemudian menjadi tolak ukur dalam melihat tingkat kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2009, hal. 860), indikator dari kepuasan kerja diantaranya adalah

:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Rekan kerja
- 6) Kondisi pekerjaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi non finansial merupakan aspek penting yang dapat memunculkan kepuasan kerja. Kompensasi non finansial berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima setiap pekerja dan kepuasan kerja yang diterima seorang pekerja tidak selamanya dapat dinyatakan dalam bentuk uang atau fasilitas-fasilitas fisik lainnya namun mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasinya (Bangun, 2012 hal. 257).

### **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja**

Pengembangan karir memberikan suatu peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi hal yang selalu dinantikan oleh karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir merupakan suatu bentuk adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan seorang karyawan untuk memiliki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Bangun (2012), pengembangan karir adalah berbagai pendekatan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan.

### **3. Pengaruh kompensasi non finansial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja**

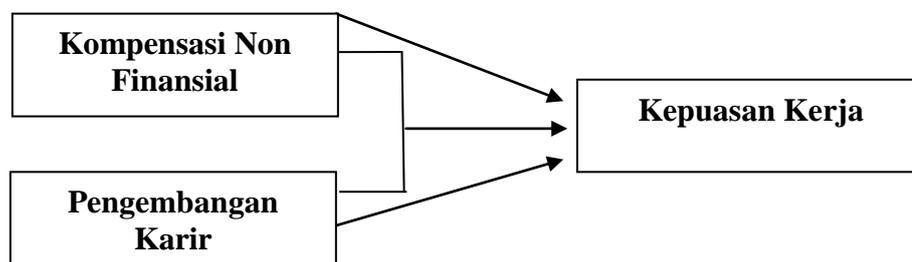
Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Apabila kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan baik, maka dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan, begitu pula sebaliknya apabila kompensasi non finansial kurang diberikan atau buruk, maka dapat menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja.

Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Salah satunya adalah dengan pengembangan karir karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117), kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan mutu pengawasan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi non finansial dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pernyataan dan teori diatas, maka dapat digambarkan suatu pengaruh mengenai pengaruh kompensasi non finansial, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi (2013, hal. 14), penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Dan dikatakan berpendekatan kuantitatif karena pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik.

### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik atau buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

### **C. Populasi dan sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012, hal 115). Yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di kantor PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan dengan jumlah anggota populasi yang berjumlah 212 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti (Arikunto, 2010, hal. 174). Dengan menggunakan rumus Slovin, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang.

### D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Alat uji statistik yang digunakan adalah :

#### 1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Juliandi *dkk* (2014, hal 157)

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

##### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin- poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

##### d. Uji t (Parsial)

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.250)

Dengan taraf signifikan 5% uji dua buah pihak dan  $dk = n-2$

- 1) Bila  $t_{hitung} \geq t$  tabel,  $H_0 =$  ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel
- 2) Bila  $t_{hitung} \leq t$  tabel,  $H_0 =$  diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .

e. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, dengan membandingkan antara  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$ . Dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat  $Y$ .

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012 hal. 257)

f. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat persentase kontribusi antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$ , yaitu dengan menggunakan koefisien yang ditemukan.

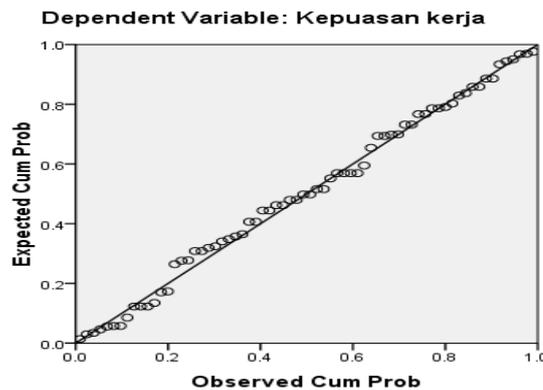
$$D = (R)^2 \times 100\%$$

## ANALISIS DATA

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi *dkk*, 2014 hal 160).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1. Uji Normalitas

Dari gambar diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel IV-9. Uji Multikolinieritas Coeficient's**

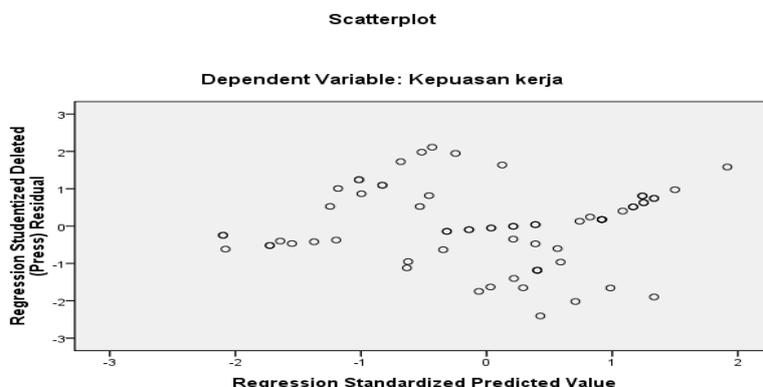
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Kompensasi non finansial	.912	1.096
Pengembangan karir	.912	1.096

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Kedua variabel independen yakni variabel kompensasi non finansial ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini .

## 3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi *dkk*, 2014 hal. 161, uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastisitas**

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi” heterokedastisitas pada model regresi.

## 4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-10. Regresi Linier Berganda  
Coefficient<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.837	8.912		2.114	.038
	Kompensasi non finansial	.388	.108	.379	3.594	.001
	Pengembangan karir	.347	.106	.346	3.286	.002

a. Dependent Variable:

Kepuasan kerja

Dari tabel diatas, maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 18.837 + 0,388X_1 + 0,347X_2$$

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0).

#### 1) Pengaruh Kompensasi non finansial terhadap Kepuasan Kerja karyawan

**Tabel IV-11. Uji t  
Coefficient<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.837	8.912		2.114	.038
	Kompensasi non finansial	.388	.108	.379	3.594	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dari tabel tentang pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.594 > t_{tabel} 1.997$  dengan nilai signifikan  $0.001 < 0.05$ . Maka Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial dan dapat

disimpulkan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima.

## 2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel IV-12. Uji t

Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.837	8.912		2.114	.038
Pengembangan karir	.347	.106	.346	3.286	.002

a. Dependent Variable: (Y)

Kepuasan kerja

Dari tabel tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.286 > t_{tabel} 1.997$  dengan probabilitas  $sig 0.002 < dari 0.05$ . Dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### b. Uji F

Uji statistik F (*Simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel IV-13. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1166.340	2	583.170	16.831	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2252.189	65	34.649		
	Total	3418.529	67			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Kompensasi non finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 16.831, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,138 dengan tingkat signifikan 0.00, hal ini berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  sedangkan  $H_0$  ditolak. Hal ini dikarenakan  $16.831 > 3,138$ . Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-14**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.321	5.88635

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Kompensasi non finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil pengujian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh sebesar 0,341. Hal ini berarti 34,1% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi non finansial dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar 65,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, ada pengaruh variabel  $X_1$  (kompensasi non finansial) terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja). Dari variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.594 > t_{tabel} 1.997$  dengan nilai sig  $0.001 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Habibi (2013) pada *karyawan RSIA "SRIKANDI" IBI Jember* menemukan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan apabila lingkungan kerja dan pekerjaan (kompensasi non finansial) semakin baik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, ada pengaruh variabel  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap variabel  $Y$  (kepuasan kerja). Dari variabel pengembangan karir diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.286 > t_{tabel} 1.997$  dengan nilai signifikan sig  $0.002 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nugroho dan Kunartinah pada *PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan* bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

### 3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan, ada pengaruh kompensasi non finansial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dari variabel tersebut diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16.831 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.138

(16.831 > 3.138) dengan taraf signifikan ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2013, hal.117) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai aspek, diantaranya adalah kompensasi non finansial dan pengembangan karir.

#### **KESIMPULAN**

Dari pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial, kompensasi non finansial ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.594 > 1.997$ ).
2. Secara parsial, pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.286 > 1.997$ ).
3. Secara simultan kompensasi non finansial ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan (Y). Dimana diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 16.831 dengan  $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$ .

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI, Cetakan ketiga belas, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar dan Irfan, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Medan: PT. Cipta Pustaka Media Perintis.
- Juliandi, Azuar, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama. Bandung : PT. Cipta Pustaka Media Perintis
- Juliandi, Azuar dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mondy, R.Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Retnowati dan Widia, 2012, *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Karya Putra Darwati Bandung
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan kedua. Jakarta : PT. Kencana Prenada Media Grup
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta

- Sunyoto, Danang, 2012. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta : CAPS
2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan kedua. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Grup
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Edisi Pertama PT. Raja Grafindo Persada
- Jurnal**
- Amrullah, Asriyanti 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO)Tbk.Makassar,  
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2058/ABSTRAK.pdf?sequence=1>, diakses pada 16 Januari 2015
- Lizar, Akbar, 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Virda Elite Collection Malang,  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=188743&val=6467&title=Pengaruh%20Kompensasi%20Finansial%20Dan%20Non%20Finansial%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Pada%20CV.%20Virda%20Elite%20Collection%20Malang>, diakses pada 16 Januari 2015
- Habibi, Mohammat, 2013. Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening pada RSIA “SRIKANDI” IBI Jember,  
<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/6854/Mohammat%20Habibi%20-%2020090810201198.pdf?sequence=1>, diakses pada 15 Januari 2015
- Nugroho Agus Dwi dan Kunartinah, 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja dengan mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 19, No. 2, diakses pada 16 Januari 2015